

# Impactos da LGPD nas relações de trabalho





# LGPD (Lei n.º 13.709/2018)

Artigo 1º – Esta Lei dispõe sobre o **tratamento** de **dados pessoais**, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o **objetivo** de proteger os **direitos fundamentais** de **liberdade** e de **privacidade** e o livre desenvolvimento da personalidade da **pessoa natural**.



# LGPD (Lei n.º 13.709/2018)

## O que é tratamento de dados?

**Art. 5º** Para os fins desta Lei, considera-se: [...] X - **tratamento**: toda operação realizada com dados pessoais, como as que se referem a **coleta, produção, recepção, classificação, utilização, acesso, reprodução, transmissão, distribuição, processamento, arquivamento, armazenamento, eliminação, avaliação ou controle da informação, modificação, comunicação, transferência, difusão ou extração.**



**Titular de dados, no caso, empregados**





# Por que as empresas devem se adequar à LGPD?

O dado pessoal é o principal **insumo** da economia globalizada e baseada em tecnologia. Vivemos a era da economia dirigida por dados (**novo petróleo**).

- A adequação é **obrigação legal**
  - Agrega **valor à marca**
  - **Maior transparência e controle de informações**
  - Requisito para realizar operações internacionais (**isolamento**).
- 125 países no mundo** adotaram normas de proteção e dados, dos quais **6, na América do Sul**: Chile, Argentina, Uruguai, Paraguai, Peru e Colômbia.



# Por que as empresas devem se adequar à LGPD?

- **Multas** que variam de 2% do faturamento do ano anterior chegando até a R\$ 50 milhões por infração; **advertência**; **divulgação da infração**; **bloqueio** e **eliminação de dados**;
- **Ações indenizatórias** em decorrência de vazamentos e desvio de finalidade
- **Perda de mercado** para a concorrência
- **Abalo** da **confiabilidade, reputação e negócios.**



# Dados protegidos

## DADOS PESSOAIS

**Dados Cadastrais** (*Nome, CPF, RG, etc*)

**Qualificação pessoal**

**Qualificação profissional** (*salário, profissão, função, etc*)

**Fotografias**

**Imagens**

**Logs** (logarítmos, credenciais para identificar usuários de site)

**X**

## DADOS SENSÍVEIS

**Origem Racial e Étnica**

**Convicção Religiosa**

**Opinião Política**

**Filiação a Sindicato**

**Organização religiosa, política ou filosófica**

**Saúde**

**Vida e opção sexual**

**Dados genéticos ou biométricos**



**ANPD**



**ENCARREGADO  
(DPO)**



**TITULARES DOS DADOS**



**OPERADOR**



**CONTROLADOR**



# OS 10 PRINCÍPIOS PARA O TRATAMENTO DE DADOS DE ACORDO COM A LGPD

1



## FINALIDADE

Apenas coletar dados pessoais para fins legítimos, informando com clareza o usuário a finalidade da coleta

2



## ADEQUAÇÃO

Disponibilizar todas as informações sobre a coleta e uso de dados para o usuário de forma honesta

3



## NECESSIDADE

Manter e utilizar apenas os dados essenciais, apagando-os quando deixarem de ser relevantes

4



## LIVRE ACESSO

Ser capaz de apresentar ao usuário os dados e a forma como são processados ao ser requisitado

5



## PRECISÃO

Manter os dados precisos a todo o momento, deletando ou atualizando dados errados ou imprecisos

6



## TRANSPARÊNCIA

O usuário deve ser informado de maneira clara e acessível sobre os riscos e direitos sobre seus dados

7



## SEGURANÇA

Tomar medidas técnicas e administrativas para proteger os dados de danos, furtos ou perdas

8



## PREVENÇÃO

Tomar medidas preventivas para a proteção dos dados, evitando danos aos titulares

9



## NÃO DISCRIMINAÇÃO

Não utilizar os dados para nenhum fim discriminatório, ilícito ou abusivo, atendendo aos requisitos de lei

10



## RESPONSABILIDADE

Adotar estes princípios e ter condições de provar sua adoção em todos os procedimentos da empresa



# Hipóteses de Tratamento

(quando é possível tratar dados?)

1

**Consentimento do Titular** (Ex.: plano de saúde)

2

**Cumprimento de obrigação legal ou regulatória** (Ex.: CLT, IR, INSS)

3

**Execução de políticas públicas** (adm. Pública)

4

**Estudos por órgãos de pesquisa**

5

**Execução de contrato ou de procedimentos preliminares de contrato** (Ex.: Auxílio-creche, antecedentes criminais, etc)



# Hipóteses de Tratamento

(quando é possível tratar dados?)

6

**Processo Judicial/  
Administrativo/ Arbitral**

7

**Proteção à vida/  
Incolumidade física**  
(Ex. entrega de EPI's por biometria)

8

**Tutela da saúde**  
(Ex.: Acidente de trabalho)

9

**Legítimo Interesse**  
(Ex.: apuração de assédio moral/sexual  
justa causa por violação de sigilo)

10

**Proteção ao crédito**





# Fluxo de dados nas relações de trabalho

➤ Existe um grande número de fluxo de dados na relação de trabalho.

1) Fase **pré-contratual**: informações sobre o candidato, currículo, histórico etc.

No processo seletivo a empresa deve se atentar para possíveis discriminações.

**DICA**: elaborar **formulários claros**, com **coleta mínima** de informações, em especial as que necessitam de consentimento expresso.





# Fluxo de dados nas relações de trabalho

2) **Fase contratual** (celebração do contrato de trabalho): dados cadastrais, filiação a sindicato, endereço, nomes dos genitores, escolaridade, situação familiar, nomes dos filhos, idade, tipo sanguíneo etc.

3) **Fase de execução do contrato de trabalho**: jornada, valor do salário, descontos, faltas, motivos das faltas, doenças, acidentes, situações conjugais e familiares que podem ter reflexos em providências da empresa, como o pagamento de pensão, inclusão de dependente no plano de saúde etc.



# Fluxo de dados nas relações de trabalho

- No **compartilhamento** entre o Empregador-Controlador e outros Controladores e os órgãos públicos. *Ex.: convênios médicos, planos de saúde, vale-refeição, e-Social, consultorias contratadas.*
  - Haverá tratamento de dados pessoais, ainda, em relação aos dados dos empregados das empresas **terceirizadas** que forem transmitidas à empresa contratante.
- 4) **Término do contrato de trabalho**: motivo do desligamento, valor das verbas rescisórias, morte do empregado, etc.

# Ciclo de vida dos dados





**O que é Inventário de Dados?**





# O que é Inventário de Dados?

É o **levantamento** dos dados tratados pela empresa. Pergunte-se:

- Que dados temos? Resposta: dados sensíveis e não sensíveis
- Como são armazenados? Resposta: meio físico, digital
- Qual a justificativa para a empresa coletar esses dados? Resposta: enquadramento em uma das bases legais.

Análise de **pertinência (necessidade)**:

Se necessários = MANTÊ-LOS

Se desnecessários = ELIMINÁ-LOS



**É possível coletar dados sensíveis no recrutamento?**



# É possível coletar dados sensíveis no recrutamento?

**Em regra, NÃO.**

*Pergunte-se: preciso desse dado nesse momento? Para quê? Estou indo além do que a lei determina?*

Há exceções, como no caso de grávidas para exercer determinada função (*técnica em radiologia, aeromoça*), pessoa com hemofilia trabalhar com instrumentos de corte (*coleta de dados justificada em razão da proteção do feto ou do próprio titular do dado*); organizações de tendência.



**Banco de currículos *online***  
**“Trabalhe Conosco” pode ser tratado com**  
**base no consentimento?**





# Banco de currículos *online* “Trabalhe Conosco” pode ser tratado com base no consentimento?

**Sim!**

É possível coletar o consentimento *online*, devendo ser informado, inequívoco e específico para a finalidade.



**A empresa trabalha aos sábados. Numa entrevista de emprego é recomendável perguntar ao candidato sua religião?**



# A empresa trabalha aos sábados. Numa entrevista de emprego é recomendável perguntar ao candidato sua religião?

Existem religiões que não permitem trabalho aos sábados. Como “**religião**” é um **dado sensível**, recomenda-se que a empresa, já no processo seletivo, conduza de forma diferente.

**Ex.:** Nossa empresa está selecionando profissional para o cargo X, que tenha disponibilidade para trabalhar aos sábados.

**DICA:** quando necessária a coleta do dado sensível, sempre **deixar clara sua finalidade.**



**É possível solicitar certidão de antecedentes criminais para fins de contratação?**





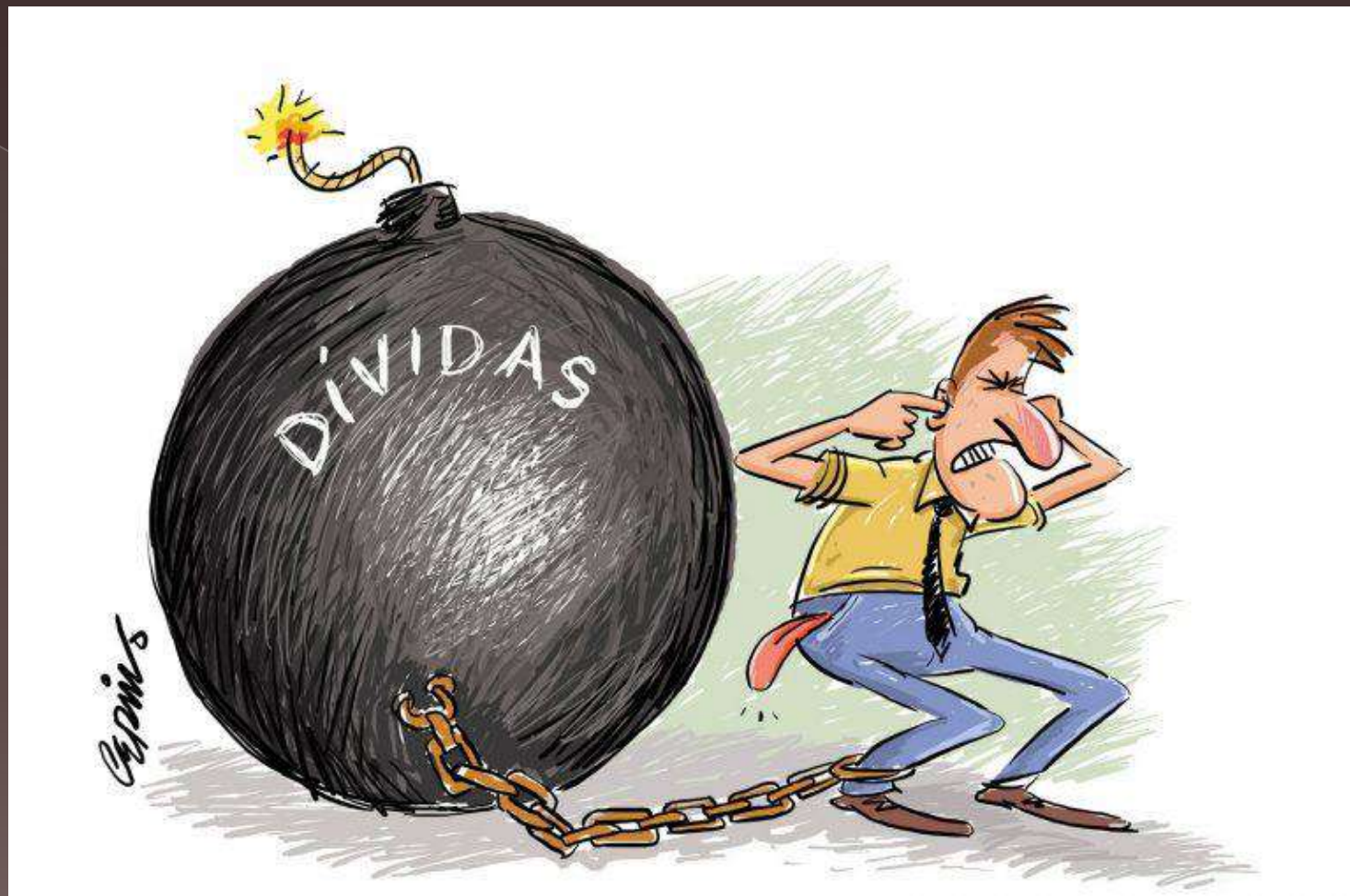
# É possível solicitar certidão de antecedentes criminais para fins de contratação?

Certidão de Antecedentes Criminais = em regra, **NÃO solicitar**.

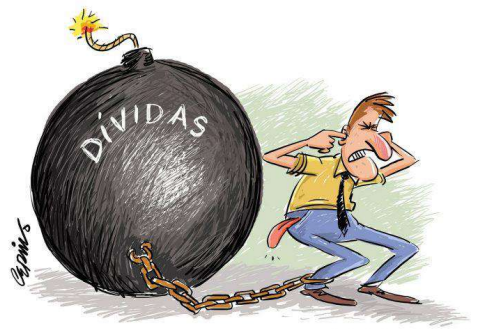
## Exceções:

A exigência de certidões de antecedentes criminais somente se justifica em casos excepcionais, em virtude de lei, natureza do ofício ou elevado grau de confiança.

*Ex.: Empregados domésticos, cuidadores de idosos, motoristas rodoviários de carga, empregados que laboram no setor da agroindústria no manejo de ferramentas de trabalho perfurocortantes, trabalhadores que atuam com substâncias tóxicas, entorpecentes e armas, trabalhadores que atuam com informações sigilosas*



**É possível proceder à consulta de restrições de crédito para fins de contratação?**



# É possível proceder à consulta de restrições de crédito para fins de contratação?

Consulta a restrições de crédito = **NÃO**

Os órgãos de proteção ao crédito existem para proteger o crédito e não para inviabilizar o emprego, o que **desviaria a finalidade para qual o dado pessoal foi transmitido**.

O TST entende que caracterizaria medida discriminatória no âmbito da relação de trabalho a consulta à restrição de crédito.



**Posso solicitar referências de terceiros em fichas de recrutamento?**



# Posso solicitar referências de terceiros em fichas de recrutamento?

**NÃO** solicitar e **NÃO** aceitar

São dados de terceiros

A empresa não tem autorização para tratar desses dados





**Posso solicitar a declaração de cor do empregado?**



# Posso solicitar a declaração de cor do empregado?

No processo seletivo = recomenda-se **NÃO** coletar

Coleta para o Sistema e-Social = **SIM**

**Dica para tratar dados sensíveis:** indicar a finalidade, informar ao trabalhador, treinar as pessoas que tratam dos dados sensíveis. Evitar vazamentos.



**Posso incluir cláusula de consentimento  
no contrato de trabalho?**



# Posso incluir cláusula de consentimento no contrato de trabalho?

Depende da cláusula e do seu destaque no contrato.

**Orientação:** fazer cláusula apartada, direta e informada.

O consentimento precisa ser **específico para cada dado e finalidade**. Deve ser **expresso**, demonstrando, inequivocamente, a **manifestação de vontade do titular**.

**CUIDADO:** **não coletar “consentimento geral”** nas relações de trabalho, em razão do **Princípio da Proteção e restrição da autonomia da vontade** (art. 444, CLT), pois este pode ser invalidado ou retirado.

Somente coletar o consentimento quando o dado **NÃO** se encaixar em nenhuma das outras nove bases legais.



# Exemplos de necessidade de consentimento

- *Crêterios de avalia o da produtividade de empregado, com rankings e tabelas comparativas com outros empregados*
- *Planos de Saúde*
- *Transmissão de dados para o banco que faz a folha de pagamento*





**Plano de saúde. É preciso coletar o consentimento do empregado e dos dependentes?**



# Plano de saúde. É preciso coletar o consentimento do empregado e dos dependentes?

Embora se trate de benefício/vantagem ao empregado **é importante ter registrado seu consentimento.**

Quanto ao cônjuge (dados de terceiro), recomenda-se colher sua autorização para repasse de dados ao plano de saúde.

Os pais assinam (*consentem*) por seus filhos menores de idade.



**Empregado que sofreu discriminação por se recusar a dar consentimento pode requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho?**



**Empregado que sofreu discriminação por se recusar a dar consentimento pode requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho?**

Toda a discriminação comprovada pode embasar um pedido de rescisão indireta, inclusive, indenização por dano moral.



**Trabalho em RH e recebi a ligação de um banco solicitando telefone pessoal e endereço residencial de um dos empregados. Posso informar?**





**Trabalho em RH e recebi a ligação de um banco solicitando telefone pessoal e endereço residencial de um dos empregados. Posso informar?**

**NÃO**. Você não pode informar, nem confirmar informações que o banco eventualmente já possuía.

Esses são dados pessoais que pertencem a cada empregado, não cabendo a você passá-los a terceiros.



**Qual a base legal para  
transmitir dados ao *eSocial*?**



# Qual a base legal para transmitir dados ao *eSocial*?

Para alimentação do sistema *eSocial*, a **base legal de tratamento** é a **obrigação legal**. Assim como para prestar dados ao INSS, Receita Federal, CEF (*FGTS*), etc., órgãos públicos destinatários dos dados relativos às obrigações trabalhistas.

**Cuidado**: Proibido desvio de finalidade



**Quem fará a fiscalização da LGPD?**



# Quem fará a fiscalização da LGPD?

Será a **ANPD** (Agência Nacional de Proteção de Dados),  
mas lembre-se dos **TITULARES**.



**ANPD**



**TITULARES**





**O que fazer com os dados coletados  
antes da LGPD?**



# O que fazer com os dados coletados antes da LGPD?

É preciso **fazer uma análise** e verificar a **necessidade** de guarda, de minimização, eliminação ou anonimização - *nos casos em que é preciso manter documentos durante os prazos prescricionais.*



**Por quanto tempo o empregador  
poderá armazenar dados?**



# Por quanto tempo o empregador poderá armazenar dados?

**Princípio da necessidade e tempo de registro:** limitação do tratamento ao mínimo necessário em relação às finalidades.

- **Empregados e ex-empregados:** 5 anos *(2 anos é o prazo para ajuizar a ação).*
- **Candidatos ao emprego:** 5 anos *(entendimento do TST)*



# Por quanto tempo o empregador poderá armazenar dados?

Existem hipóteses em que o prazo prescricional está suspenso ou impedido de fluir. Exemplos:

- 1) A existência de **absolutamente incapazes** (hipótese muito comum em caso de falecimento de trabalhador) ou do **menor de 18 anos** (art. 440 da CLT);
- 2) **Doenças ocupacionais**: podem se manifestar depois de determinado lapso temporal, tendo o início da contagem do prazo prescricional apenas com a sua ciência inequívoca (Súmula 230 do STF e Súmula 278 do STJ);



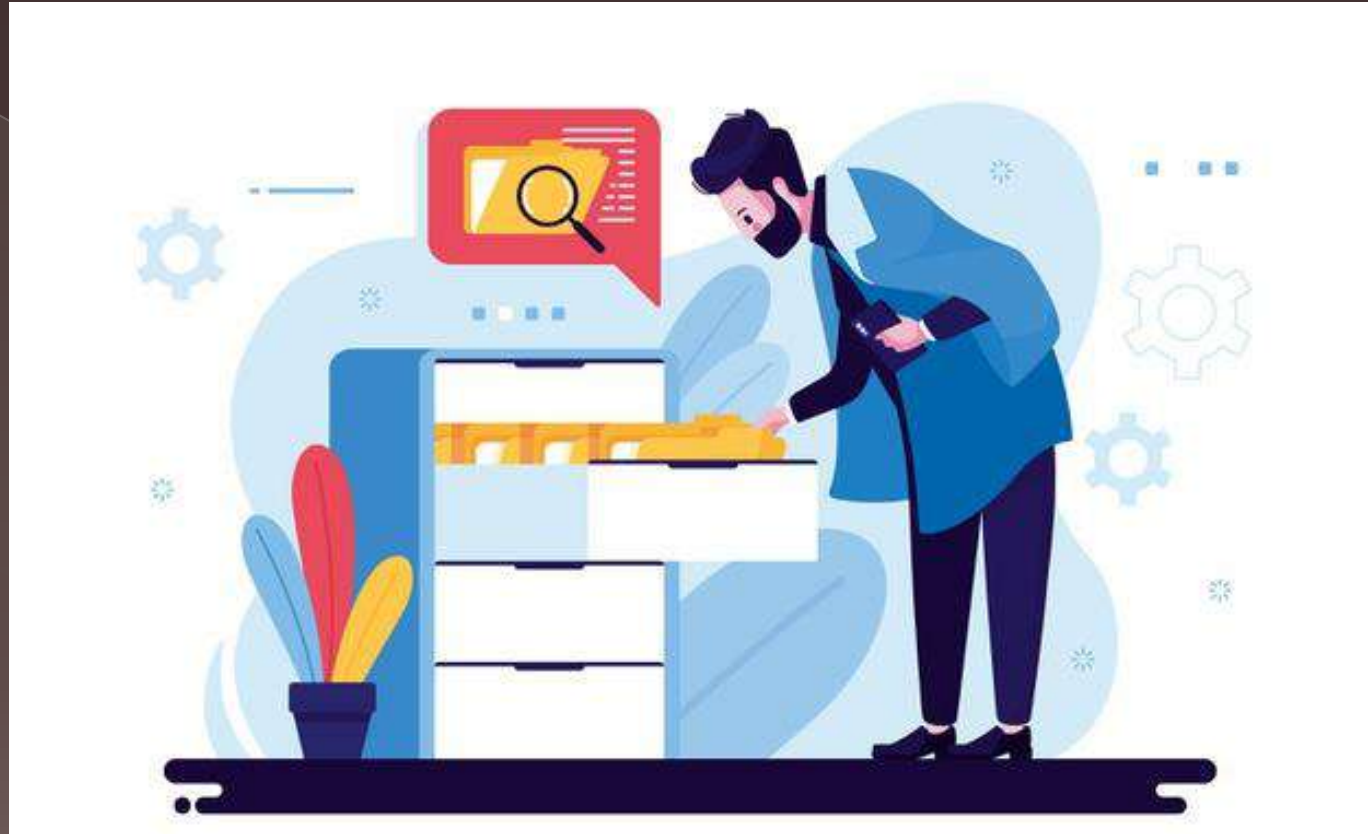


# Por quanto tempo o empregador poderá armazenar dados?


3) **Reconhecimento de vínculo de emprego** (imprescritível – artigo 11 da CLT).

Diante deste cenário **é possível a guarda mais prolongada ou até mesmo indeterminada** em relação a documentos essenciais para se defender de pretensões imprescritíveis.

É pertinente, se viável economicamente, a técnica da **ANONIMIZAÇÃO** de dados pessoais.



**Arquivamento de exames toxicológicos para motoristas. Que cautela tomar?**



# Arquivamento de exames toxicológicos para motoristas. Que cautela tomar?

Qualquer **documento médico** envolve **dado sensível**, portanto, esse tipo de exame **não** deve **permanecer no âmbito do departamento pessoal**.

Documentos médicos devem ficar restritos à área médica da empresa (se tiver, SESMT).



**Posso mandar documentação por e-mail  
para auditoria externa?**



**Posso mandar documentação por e-mail para auditoria externa?**

**SIM**, com proteção tecnológica.





**Os dados pessoais do MEI são protegidos pela LGPD?**



**MEI**  
Microempreendedor Individual

# Os dados pessoais do MEI são protegidos pela LGPD?

Embora o MEI tenha CNPJ, este é somente para fins fiscais.

Trata-se de pessoa natural (física) que exerce atividade econômica.

Então, **SIM**, seus dados devem ser protegidos.



**Posso fazer a medição de temperatura dos empregados?**



# Posso fazer a medição de temperatura dos empregados?

**Pode** = cumprimento de obrigação legal  
(Portaria Conjunta do MS e ME n.º 20/2020)



**O TI da empresa pode ser o DPO (encarregado)?**





# O TI da empresa pode ser o DPO (encarregado)?

**Recomenda-se que não** para não gerar **conflito de interesses**.

Se for empregado da empresa, é preciso ter autonomia técnico-funcional.



**Quando os agentes de tratamento respondem pelo vazamento de dados?**



# Quando os agentes de tratamento respondem pelo vazamento de dados?

Quando houver violação à legislação.

É necessário adequar-se e poder provar a adequação (implementar a LGPD: políticas internas, treinamentos, ferramentas tecnológicas de segurança de dados).

# Existem duas mentalidades no processo de adequação à LGPD

## Obrigação Legal

Manutenção e revisão dos produtos existentes

Análise estanque centrada no diagnóstico de riscos

Gestão baseada em mitigação de riscos

Reputa o baseada no medo de sanções

- Inova o - competitividade  
- reputa o

## Janela de oportunidades

Cria o de novos produtos e revisão de modelo de negócio

Análise dinâmica centrada no que a organiza o pode gerar de valor

Gestão baseada em inova o

Reputa o baseada em dar mais transparência ao uso de dados

+ Inova o + competitividade  
+ reputa o

X





**GILCELERNER**  
assessoria jurídica  
OAB/RS 46.121

Qualquer dúvida, estamos à disposição pelo  
e-mail: [gilcelerneradvogada@gmail.com](mailto:gilcelerneradvogada@gmail.com) e  
Fone/whatsapp: (54) 99710-4004